МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ

Кафедра бізнес - адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Кваліфікаційна робота магістра

на тему: «Система управління безпекою життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС»

Виконав : студент 2 курсу, групи 8.0731-ба-з-дн
спеціальності 073 Менеджмент
освітньої програми Бізнес-адміністрування
Сатканов С. В.
Керівник : професор кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, доктор технічних наук, професор
Григор'єв С. М.
Рецензент : завідувач кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, доктор наук з державного управління, професор
Бікулов Д. Т.

Запоріжжя – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет менеджменту
Кафедра бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Освітньо-кваліфікаційний рівень магістр
Спеціальність 073 Менеджмент
Освітня програма Бізнес-адміністрування

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
Д.Т. Бікулов
«____» _____2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА

Сатканов Сергій Володимирович

1. Тема роботи «Система управління безпекою життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС»

керівник роботи: Григор'єв С.М., професор кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, доктор технічних наук, професор

затверджені наказом ЗНУ від 25.05.2022 року № 583-с

2. Строк подання студентом роботи 23.11.2022 р.

3. Вихідні дані до роботи навчальні посібники, монографії, періодичні та аналітичні вітчизняні та зарубіжні матеріали, фінансова звітність підприємства, інтернет ресурси

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
1. ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС

3 ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
16 таблиць
18 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Григор'єв С. М.		
2	Григор'єв С. М.		
3	Григор'єв С. М.		

7. Дата видачі завдання 26.05.2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи у наукового керівника.	20.05.2022	
2.	Затвердження змісту роботи.	28.05.2022	
3.	Огляд літератури за темою кваліфікаційної роботи.	01.06.22-16.06.22	
4.	Розробка чернетки І розділу кваліфікаційної роботи.	17.06.22-23.06.22	
5.	Написання І розділу кваліфікаційної роботи.	24.06.22-27.06.22	
6.	Збір розрахунково-аналітичного матеріалу за темою.	28.06.22-25.07.22	
7.	Розробка чернетки ІІ розділу кваліфікаційної роботи.	26.07.22-29.08.22	
8.	Написання ІІ розділу кваліфікаційної роботи.	30.08.22-06.09.22	
9.	Розробка чернетки ІІІ розділу кваліфікаційної роботи.	07.09.22-14.09.22	
10.	Написання ІІІ розділу кваліфікаційної роботи.	15.09.22-29.10.22	
11.	Оформлення кваліфікаційної роботи згідно вимог.	30.10.22-02.11.22	
12.	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	09.11.2022	
13.	Проходження нормоконтролю.	09.11.22-22.11.22	
14.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру.	23.11.2022	
15.	Захист кваліфікаційної роботи.	лютий 2023	

Студент _____ С. В. Сотканов
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____ С. М. Григор'єв
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Т. В. Довгополова
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 55 с., 24 рис., 18 табл., 55 джерел.

Предмет дослідження: сукупність теоретичних та практичних аспектів системи управління безпекою життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС

Об’єкт дослідження: управління безпекою життєдіяльності на прикладі Запорізької АЕС.

Мета роботи – розробити комплексну методику оцінки системи управління безпекою життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС

Методи досліджень - описовий, порівняльний, статистичний аналіз, включаючи рейтинговий.

Об'єктом дослідження є Запорізької АЕС

У процесі написання роботи було удосконалено систему управління життєдіяльністю Запорізької АЕС. В результаті дослідження запропоновані заходи щодо удосконалення системи управління кадровою безпекою підприємства.

Ступінь впровадження: Результати роботи, а саме проектні рекомендації щодо вдосконалення системи управління кадровою безпеки підприємства рекомендовані до використання у практичній діяльності підприємства.

Впровадження результатів сприятиме підвищенню якості праці та кадрової безпеки підприємства

Під час написання роботи було досліджено теоретичні основи управління безпекою життєдіяльності, визначені класифікаційні ознаки, а також – стандартні показники для оцінки управління безпекою життєдіяльності; проведений аналіз розвитку інноваційно-інвестиційної активності управління безпекою життєдіяльності. Проаналізовано умови та фактори, що гальмують управління безпекою життєдіяльності на сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС.. На основі застосування сучасних методів проведено аналіз та визначено основні напрями ефективної сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС.

ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЬ, БЕЗПЕКА, ПЕРСОНА, ЕНЕРГІЯ, УПРАВІННЯ, КАДРИ

ABSTRACT

Qualification of the work of the master: 55 p., 24 pic., 18 tab., 55 dzherel.

Subject of study: the totality of theoretical and practical aspects of the system for managing the security of life of daily business on the basis of the Zaporizka AES

Object of follow-up: life safety management at the Zaporizka AES.

Meta work - develop a comprehensive methodology for assessing the system for managing the safety of life of daily business on the basis of the Zaporizka AES

Methods of analysis - description, ranking, statistical analysis, including rating.

The object of follow-up is Zaporizka AES

In the process of writing the work, the system for managing the life of Zaporizhia AES was improved. As a result of the follow-up of the proposal, come in to improve the system of personnel security management of the enterprise.

Steps in the implementation: The results of the work, and the very design recommendations on how to thoroughly manage the personnel security management system of the entrepreneurship are recommended to the achievement of the practical activity of the entrepreneurship.

Contribution to the results of accepting the improvement of the quality of practice and personnel security of business

Under the hour of writing, the work completed the theoretical basis for managing the safety of life, assigned classifiers, as well as standard indications for assessing the management of the safety of life; conducting an analysis of the development of innovation and investment activity in the management of life security. Analyzed are the factors that galvanize the management of the safety of life on the daily business on the butt of Zaporizhskoy AES.

LIFE, SAFETY, PERSON, ENERGY, MANAGEMENT, HR

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА…….2
РЕФЕРАТ ……4
ABSTRACT ……5
ВСТУП ……1
РОЗДІЛ 1 ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ……9
1.1 Управління безпекою життєдіяльності ……..…...9
1.2 Принципи управління безпекою на підприємстві …….……12
1.3 Кадрова безпека – основа управління життєзабезпечення та діяльності підприємства ……..……13
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС ……...20
2.1 Загальні відомості про АЕС України ……20
2.2 Характеристика життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС ……28
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС ……..…….34
3.1Розробка системи управління кадровою безпекою для Запорізької АЕС34
3.2 Удосконалення системи доступу до інформації, як управління безпекою життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС ….35
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ……48
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ ……51

ВСТУП

В Україні економічні умови не стабільні, як і, наслідок ведення бізнесу стає агресивнішим. Проблема життедіяьності сучасного підприємства – це перелік значного кола питань стосовно діяльності підприємства, фінансових засад, матеральних та нематеріальни ресурсів, і звичайно, питання повязані з управлінням та створенням безпечних умов праці.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ліквідації або зниження ризиків та загроз, пов’язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому. Таким чином, кадрова безпека, перш за все, спрямована на роботу з персоналом, співробітниками компанії, на встановлення етичних та трудових норм,захищають інтереси компанії. Заходи в цьому напрямі не повинні бути функціоналом окремого співробітника відділу персоналу, оскільки лише у коаліції з іншими функціями може принести відповідний результат, органічно доповнюючи повсякденний функціонал.

У зв’язку з цим у розвитку кадрової безпеки в окремих випадках застосовується фінансові вливання із визначенням бюджету на заходи.

Оскільки всі дії можна втілити за наявності затвердженої стратегії розвитку компанії з прописаною кадровою стратегією. Для них втілення достатньо внутрішніх людських та інформаційних ресурсів.

Кадрова безпека будь-якого підприємства будується за кількома напрямам: суворе дотримання прописаних заходів при вжитку нового персоналу, програма адаптація, створення сприятливого середовища для лояльності співробітників до компанії та розробки заходів щодо запровадження конфіденційного діловодства, і навіть режиму комерційної таємниці.

Тільки в синергії всіх заходів ці заходи можуть дати позитивний ефект із забезпечення кадрової безпеки. За останні кілька років кількість, якість та масштаб наукових праць з політики кадрової безпеки зросла. Також варто зазначити, що побільшало кількість порушень (у тому числі й кримінального характеру) невиконання вказаних заходів з боку співробітників кадрового відділу. Персонал компанії має шляхи, і різні доступи практично до всіх інформаційних баз даних компанії (бухгалтерська звітність, активи, витрати, розподіл бюджетів, база клієнтів, інформація про угоди, особиста інформація про співробітників тощо).

А всі розуміють, що найбільша шкода та шкода підприємству – це поширення закритої інформації, комерційної таємниці працівником допущеного практично до всіх засобів та секретів підприємства.

Тому насамперед метою управління кадрової безпеки, як і метою виконаної роботи, є знаходження та застосування дієвих способів з мінімізації ризиків та загроз з боку діючих працівників.

При розкритті даної теми стоїть передусім завдання відобразити основні загрози з боку персоналу підприємства та розробити заходи для їх припинення.

РОЗДІЛ 1
ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Управління безпекою життєдіяльності

Поняття про управління безпекою життєдіяльності Управління безпекою життєдіяльності – це управління охороною праці та забезпеченням необхідних умов праці, управління охороною навколишнього середовища, забезпеченням безпеки населення та територій у надзвичайних ситуаціях.

З огляду на об’єктивні закономірності неминучий перехід від здійснення розрізнених, приватних заходів з охорони праці, екології, ліквідації аварій, катастроф і інших надзвичайних подій до наукового, системного управління безпекою людини в усіх сферах її життєдіяльності.

Під керівництвом БЖ мається на увазі організований вплив на систему «людина-середовище» з метою досягнення бажаних результатів.

Управляти БЖД – це означає усвідомлено переводити об’єкт управління з одного стану (небезпечний) в інший (менш небезпечний).

Управління безпекою життєдіяльності полягає у підготовці, прийнятті та реалізації рішень, що забезпечують безпеку та збереження здоров’я людини в середовищі проживання, запобігання або зниження ризику виникнення надзвичайних ситуацій. При цьому об’єктивно дотримуються умови економічної та технічної доцільності, порівняння витрат та отримання вигод.

Система управління безпекою життєдіяльності (СУБЖ) - це сукупність органів управління, що реалізує певними методами функції управління з метою досягнення заданого соціально прийнятного рівня безпеки.

З погляду кібернетики СУБЖ, як і будь-яка система управління, є сукупність керуючої частини - суб’єкта управління та керованої - об’єкта управління, пов’язаних каналами передачі інформації.

Принципова схема СУБЖ Сутність управління у тому, що управляючий орган виходячи з інформації, що надходить каналами зворотний зв’язок з об’єкта управління, виробляє управлінські рішення і здійснює відповідні управляючі впливу, створені задля регулювання входів системи «людина - місце існування». У результаті система «людина - середовище проживання» переходить у безпечніший стан, інформація про параметри якого передається по каналах зворотного зв’язку в керуючу систему. Таким чином відбувається цілеспрямований замкнутий (циклічний) процес, що забезпечує досягнення прийнятного рівня безпеки.

Кінцева мета управління безпекою життєдіяльності – забезпечення заданого рівня безпеки системи «людина – місце існування».

Ця мета підрозділяється, своєю чергою, на дві підцілі:

- забезпечення безпеки довкілля;
- забезпечення безпеки життєдіяльності людини.

З особливостей сфери діяльності, можна назвати такі основні мети СУБЖ:

- забезпечення безпеки виробничої діяльності;
- забезпечення безпеки діяльності у невиробничій сфері;
- забезпечення екологічної безпеки;
- запобігання, зниження ризику виникнення та масштабів наслідків надзвичайних ситуацій.

Досягнення цілей і завдань СУБЖ забезпечується внаслідок виконання керуючим органом комплексу необхідних, повторюваних робіт - функцій управління. Вони аректеризують певну сферу управлінської діяльності та відповідають на питання: що потрібно робити в системі управління, які види управлінських робіт необхідно виконувати.

Управління безпекою життєдіяльності складається з наступних взаємопов’язаних функцій:

- облік, аналіз та оцінка стану безпеки в системі «людина – місце існування»;
- прогнозування умов життєдіяльності;
- планування заходів для досягнення цілей та завдань управління;
- організація, координація виконання робіт та оперативне управління;
- активізація та стимулювання забезпечення високого рівня безпеки;
- визначення ефективності заходів;
- контроль стану безпеки та функціонування СУБЖ.

Перелічені функції СУБЖ утворюють замкнутий управлінський цикл.

Функції управління реалізуються у вигляді системи способів управління, тобто методів цілеспрямованого на керований об’єкт, з допомогою яких здійснюється управлінська діяльність і досягається необхідний результат.

У СУБЖ застосовують всі групи методів, що застосовуються в організаційних системах управління: економічні, адміністративні, соціально-психологічні. Управління найбільше ефективно при комплексному використанні всіх перерахованих методів. Однак у цих умовах особливої актуальності набуває проблема створення ефективного економічного механізму забезпечення безпеки життєдіяльності.

До засобів управління БЖД належать:

- освіта (підготовка) населення;
- виховання культури безпечної поведінки;
- професійне навчання;
- професійний відбір;
- медичний відбір;
- психологічні на суб’єкти управління;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку;
- технічні та організаційні засоби колективного захисту (СКЗ);

- засоби індивідуального захисту (ЗІЗ);
- система пільг та компенсацій та ін.

1.2 Принципи управління безпекою на підприємстві

СУБЖ будується на загальних засадах управління. До основних загальносистемних принципів управління безпекою відносяться:

Таблиця 1.1 - Принципи управління безпекою на підприємстві

Принципи	Характристика
комплексність	реалізується шляхом побудови системи управління, що охоплює всі сфери діяльності, всі функції управління, всі рівні виробничої та організаційної структури, всі стадії життєвого циклу продукції, всі етапи виробничого процесу;
ділимість	реалізується шляхом послідовного поділу структури системи управління на елементи: підсистеми, спеціальні функції управління, завдання управління тощо;
ієрархічність	реалізується шляхом формування багаторівневої організаційно-функціональної структури системи управління;
цілеспрямованість	реалізується шляхом формування цільових підсистем відповідно до основних сфер діяльності та цілей СУБЗ;
замкнутість циклу управління	реалізується шляхом здійснення в СУБЖ повного управлінського циклу (прогнозування, планування, організація, координація, оперативне управління, активізація, стимулювання, облік та контроль, аналіз та оцінка).

Відповідно до принципу ієрархічності СУБЖ будь-яке підприємство (установа), будучи відносно відокремленою інформаційною системою, є елементом системи управління безпекою вищого порядку (республіка, регіон, галузь). У свою чергу, всередині підприємства також можуть формуватись різні рівні організаційно-функціональної структури управління - від робочого місця, ділянки до підприємства в цілому.

У межах цієї системи формуються самостійні цільові підсистеми:

- управління безпекою праці;
- управління екологічною безпекою та охороною навколишнього середовища;
- управління у надзвичайних ситуаціях.

У кожному з цих напрямів відповідне законодавство включає одні й самі види нормативно-правових актів.

1.3 Кадрова безпека – основа управління життєзабезпечення та діяльності підприємства

Кадрова безпека спрямована на роботу з персоналом, співробітниками компанії, на встановлення етичних та трудових норм, захищають інтереси компанії. Заходи в цьому напрямі не повинні бути функціоналом окремого співробітника відділу персоналу, оскільки лише у коаліції з іншими функціями може принести відповідний результат, органічно доповнюючи повсякденний функціонал.

У зв’язку з цим у розвитку кадрової безпеки в окремих випадках застосовується фінансові вливання із визначенням бюджету на заходи.

Оскільки всі дії можна втілити за наявності затвердженої стратегії розвитку компанії з прописаною кадровою стратегією. Для них втілення достатньо внутрішніх людських та інформаційних ресурсів [2, с. 75].

Таким чином, кадрова безпека – це процес мінімізації чи остаточне зведення до нуля будь-яких несприятливих впливів (як зовнішніх, так і внутрішніх) на економічну безпеку підприємства за рахунок ліквідації або зниження ризиків загроз, пов’язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому.

Саме тому кадрова безпека має займати підприємстві пріоритетне місце у забезпеченні безпеки в цілому (за по відношенню до інших складових).

Тому визначимо завдання безпеки щодо кадрової політики:

1. Виявлення, а також припинення будь-яких видів загроз, що походять від співробітників - кримінальна діяльність, розголошення комерційної таємниці, незаконне співробітництво з конкурентами, заподіяння шкоди бізнесу тощо.

2. Вивчення та оцінка обстановки загалом у трудовому колективі, взаємин між працівниками 3. Визначення рівня лояльності персоналу до підприємства, виявлення так званих «груп ризику», розробка та варіанти їх втілення заходів щодо нейтралізації негативно налаштованих співробітників

4. Збір, аналіз даних про претендентів на створення достовірного портрет претендента, надання інформації керівництву для прийняття правильного та об'єктивного рішень про прийом (відмову) на роботу

5. Збір, аналіз відомостей із відкритих джерел до прийняття рішень про допуск до конфіденційної інформації, документів

6. Проведення (при необхідності) психо-емоційного та психо-фізіологічного тестування (наприклад із застосуванням поліграфа) при прийомі на будь-яку посаду, а також при виникненні спірних ситуацій

7. Надання консультаційних послуг, проведення учнів курсів з підготовки персоналу пов'язаних із питаннями забезпечення кадрової безпеки, з правилами поводження з конфіденційною (закритою) інформацією

8. Можливість із забезпечення всіх працівників безпеки як на інформаційному, так і в особистій безпеці, за дотримання всіх трудових зобов'язань (якщо існує загроза)

Кадрова безпека – це можливість, а також усі допустимі заходи щодо забезпечення безпеки підприємства в економічному плані за допомогою мінімізації всіх існуючих та передбачуваних ризиків та загроз, пов'язаних, перш за все, з неблагонадійністю співробітників та неякісно виконаною роботою. Це також стосується інтелектуальному потенціалу компанії в цілому та окремим співробітникам, а також трудовим відносинам загалом [1, с. 49].

Далі представлений малюнок кадрової безпеки в економічній системі загалом у компанії.

Таким чином, кадрова безпека будь-якого підприємства будується за декількома напрямками: суворе дотримання прописаних заходів при прийомі нового персоналу, програма адаптація, створення сприятливого середовища

для лояльності співробітників до компанії та розробки заходів щодо введення конфіденційного діловодства, а також режиму комерційної таємниці.

Тільки в синергії всіх заходів ці заходи можуть дати позитивний ефект із забезпечення кадрової безпеки. Це в якійсь мірою здатне запобігти можливості розголошення на користь третіх осіб певної частини інформації на підприємстві.

Варто також відзначити, що загрози на цю тему можуть виникати як зовнішні, і внутрішні.

Зовнішні загрози безпосередньо не залежать від волі та свідомості співробітників компанії, але при цьому збитки завдають діяльності (незалежно на якому рівні та у якому розмірі). Наприклад, мотиваційна система співробітників у конкуруючої організації може бути визначальним фактором при звільнення працівника. В даному випадку той факт, що у конкурентів краще опрацьована система за мотиваційною складовою не була загрозою при порівнянні двох компаній - стала вирішальною перевагою [6, с. 125].

До внутрішніх загроз негативним факторам впливу відноситься невідповідність кваліфікації працівника вимогам, що висуваються компанії, слабка (не опрацьована) система навчання працівників, неякісна первинна перевірка претендентів на кандидатів, неписьменна соціальна та корпоративна політика підприємства в цілому, відсутність стратегії розвитку та вдосконалення кадрової системи, у тому числі і кадрової безпеки.

Ці речі завдають будь-якій компанії тією чи іншою мірою не тільки іміджевий збиток, а й фінансовий, економічний.

Існує три основні фактори кадрової безпеки.

1. Найм співробітників. На цьому етапі варто спрогнозувати благонадійність працівника. Документальне, юридичне забезпечення влаштування на роботу, мінімальний або обґрунтований законодавством випробувальний термін, допомога в адаптаційному періоді - все це безпосередньо впливає на лояльність та благонадійність співробітника в

цілому, а значить, це на пряму стосується діяльності з кадрової безпеки. Але варто відзначити, що кадрова безпека загалом не тільки від найму працівників.

2. Лояльність співробітників до компанії. Це найважливіше завдання у стратегії розвитку та вдосконалення кадрової політики. В даному випадку необхідно створити середовище сприятливе середовище для співробітників (у тому числі і за допомогою соціальної політики, мотиваційної системи і т.д.), створення та виховання лояльних працівників. При цьому потрібно не просто визначити вектор розвитку у цьому напрямі, а й прописати на адміністративному рівні детальну програму зі створення лояльності співробітників, з написанням індивідуальної (або групової) мотивації щодо потребам, створення корпоративної культури та інше. Варто враховувати, що за втілення стратегії управління персоналу, а також її вдосконалення кадрової безпеки підприємства підвищується апріорі.

Пов’язано це із задоволенням основних нефінансових потреб співробітника, які найчастіше визначають рівень задоволеності роботодавцям та роботою в цілому. Також при створенні даної системи, працездатність персоналу збільшується за рахунок позитивного настрою колективу.

3. Контроль із боку адміністративного корпусу. Контроль необхідний насамперед для перевірки виконуваних регламентів, режимів, наказів, нормативів, статистик та інше. Ці заходи спрямовані зовсім не на обмеження працівників, а на виховання в них корпоративних та етичних норм, потрібних компанією. Також ці заходи мінімізують ймовірність нанесення економічної та іміджевої шкоди компанії.

Таким чином, кадрова безпека, перш за все, спрямована на роботу з персоналом, зі співробітниками компанії, на встановлення етичних та трудових норм, які захищають інтереси підприємства. Варто відмітити що заходи в цьому напрямку не повинні бути функціоналом окремого співробітника відділу персоналу, оскільки тільки в коаліції з іншими

функціями може дати належний результат, органічно доповнюючи повсякденний функціонал [2, с. 45].

У зв’язку з цим у розвитку кадрової безпеки в окремих випадках застосовується фінансові вливання із визначенням бюджету на заходи.

Оскільки всі дії можна втілити за наявності затвердженої стратегії розвитку компанії з прописаною кадровою стратегією. Для них втілення достатньо внутрішніх людських та інформаційних ресурсів.

Кадрова безпека, є елементом економічної безпеки будь-якого підприємства. Вона має бути націлена на роботу з співробітниками, на встановлення трудових та етичних відносин, які можна було б охарактеризувати беззбитковими.

З погляду безпеки у розрізі трудових взаємодій є невеликий, але вагомий нюанс – кожен претендент на вакансію, кожен співробітник фірми має розглядатися як джерело потенційної загрози для кадрової безпеки.

У кожній компанії має бути, перш за все, розроблено та впроваджено дієвий комплекс заходів щодо забезпечення цього виду безпеки. Ці заходи (заходи, важелі впливу та припинення) щодо запобігання та мінімізації загроз з боку своїх працівників будь-якого рівня поза залежно від відділу:

- Підбір досвідчених та благонадійних працівників;

– контроль благонадійності та лояльності персоналу, відстеження змін у настрої трудового колективу;

– своєчасне виявлення, а також усунення обставин та загроз;

– правильне та обґрунтоване відсіювання джерел зовнішніх та внутрішніх загроз з боку співробітників

Деякі ризики, пов’язані з цим видом безпеки, доцільно страхувати.

1. Імовірність втрати внаслідок помилок та прорахунків співробітників

2. Імовірність втрати внаслідок нелояльності працівників до комерційної інформації

3. Імовірність втрати внаслідок невиконання обов’язків субпідрядниками, постачальниками, партнерами

4. Імовірність втрати внаслідок можливої смерті чи хвороби керівництва, чи провідного співробітника компанії.

Але одним з найважливіших факторів забезпечення безпеки підприємстві і, як наслідок, методом його запобігання загрозам, є освіта співробітників лояльності та прихильності до цінностей підприємства.

Соціальні технології можуть призводити кадрову політику до наступним параметрам:

– Підвищувати рівень прихильності співробітників та колективу компанії;

- Підвищувати рівень керованості компанії;

– Підвищувати якість розвитку людського капіталу, який використовується компанією.

У результаті - всі ці дії призводять до одного результату – це підвищення загальної вартості кадрів, а відтак і економічної вартості підприємства загалом.

При цьому варто враховувати, що організаційна відданість – це психологічна освіта, що включає позитивну оцінку працівників всього підприємства має намір діяти на благо цього підприємства заради нього цілей та зберегти членство в ньому [2, с. 75].

Відсутність прихильності є фактором недостатнього, невмілого управління підприємством, фактором функціонування слабких соціальних технологій і виявляється у відчуженні працівника від підприємства.

У організації схильності можна назвати три основних компонента:

1. Ідентифікація – усвідомлення організаційних цілей як власних, і воно залежить від того, якою мірою співробітники поінформовані про стан справ на підприємстві, чи зважають вони на місію компанії, чи важливі їм завдання й цілі керівництва. Співробітники повинні пишатися самим чинником причетності до компанії.

2. Залучення - бажання прикладати власні зусилля, робити свій внесок для досягнення цілей підприємства, замученість передбачає готовність, якщо

цього вимагає мети компанії, та додаткові зусилля, не обмежуючись посадами обов’язками, почуття самоповаги, заснованої на задоволеності своїми професійними досягненнями та своєю роботою, зацікавленість у досягненні значних цілей для підприємства робочих результатів, відповідальність за свою роботу.

3. Лояльність - емоційна прихильність до підприємств, бажання бути і залишатися її членом передбачає, що ця робота породжує у працівників задоволеність, впевненість у доцільності продовження роботи на підприємстві, довіра до керівництва.

Тільки в синергії всіх заходів ці заходи можуть дати позитивний ефект із забезпечення кадрової безпеки. Це в якійсь мірою здатне запобігти можливості розголошення на користь третіх осіб певної частини інформації на підприємстві.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС

2.1 Загальні відомості про АЕС України

Атомна електростанція (АЕС) – комплекс технічних споруд, призначених для вироблення електричної енергії шляхом використання енергії, що виділяється при контрольованій ядерній реакції. У другій половині 40-х рр., ще до закінчення робіт зі створення першої атомної бомби (її випробування, як відомо, відбулося 29 серпня 1949 року), радянські вчені розпочали розробку перших проектів мирного використання атомної енергії, генеральним напрямом якого відразу ж стала електроенергетика.

У 1948 р. на пропозицію І.В. Курчатова і відповідно до завдання партії та уряду розпочалися перші роботи з практичного застосування енергії атома для отримання електроенергії [11]

У травні 1950 року поблизу селища Обнінське Калузької області розпочалися роботи з будівництва першої у світі АЕС.

Першу у світі атомну електростанцію потужністю 5 МВт було запущено 27 червня 1954 року у СРСР, у місті Обнінськ, що у Калузької області. У 1958 була введена в експлуатацію перша черга Сибірської АЕС потужністю 100 МВт (повна проектна потужність 600 МВт). У тому ж році розгорнулося будівництво Білоярської промислової АЕС, а 26 квітня 1964 року генератор 1-ї черги дав струм споживачам. У вересні 1964 року було пущено 1-й блок Нововоронезької АЕС потужністю 210 МВт. Другий блок потужністю 350 МВт запущено у грудні 1969. У 1973 р. запущено Ленінградську АЕС.

За межами СРСР перша АЕС промислового призначення потужністю 46 МВт була введена в експлуатацію в 1956 році в Колдер-Холлі

(Великобританія). Через рік вступила в дію АЕС потужністю 60 МВт у Шиппінгпорті (США).

Світовими лідерами у виробництві ядерної електроенергії є: США (788,6 млрд кВт·год/рік), Франція (426,8 млрд кВт·год/рік), Японія (273,8 млрд кВт·год/рік), Німеччина (158) ,4 млрд кВт·год/рік) і Росія (154,7 млрд кВт·год/рік).

На початок 2004 року у світі діяв 441 енергетичний ядерний реактор, російське ВАТ «ТВЕЛ» постачає паливо для 75 із них.

Найбільша АЕС у Європі — Запорізька АЕС[2] у м. Енергодар (Запорізька область, Україна), будівництво якої розпочато у 1980 р. та на середину 2008 р. працюють 6 атомних реактора сумарною потужністю 6 ГігаВат.

Найбільша АЕС у світі Касівадзакі-Каріва за встановленою потужністю (на 2008 рік) знаходиться в Японському місті Касівадзакі префектури Ніігата — в експлуатації перебувають п’ять киплячих ядерних реакторів (BWR) і два просунуті киплячі ядерні реактори (ABWR), сумарна потужність яких становить 8,212 Гіга.



Рис. 2.1 – Енергоблоки АЕС України

В даний час на чотирьох АЕС України експлуатуються 15 енергоблоків з загальною встановленою потужністю 13835 МВт, що становить 26,3% від сумарної встановлену потужність усіх електростанцій країни.

Узагальнена інформація про діючі енергоблоки АЕС України:

Таблиця 2.1 - Енергоблоки АЕС України

АЕС	Електична міцність	Тип реактивної	Дата енергопуску	Дата закінчення проектного строку експлуатації
ЗАЕС				
1	1000	В-320	10.12.1984	10.12.2014
2	1000	В-320	22.07.1985	22.07.2015
3	1000	В-320	10.12.1986	10.12.2016
4	1000	В-320	18.12.1987	18.12.2017
5	1000	В-320	14.08.1989	14.08.2019
6	1000	В-320	20.09.1995	19.10.2025
ХАЕС				
1	1000	В-320	22.12.1987	22.12.2017
2	1000	В-320	08.08.20204	08.08.2024
РАЕС				
1	420	В-213	22.12.1980	22.12.2030
2	415	В-213	22.12.1981	22.12.2031
3	1000	В-320	21.12.1986	21.12.2016
4	1000	В-320	10.10.2004	10.10.2034
ЮУАЕС				
1	1000	В-302	31.12.1982	22.12.2012
2	1000	В-338	09.01.1985	22.12.2015
3	1000	В-320	20.09.1989	20.09.2019

Ліцензіатом усіх діючих АЕС є Державне підприємство «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» (НАЕК «Енергоатом»). Усі діючі енергоблоки АЕС мають ліцензію право здійснення діяльності «експлуатація ядерної установки»:

− Запорізька АЕС. Ліцензію видано Державним Комітетом ядерного регулювання України 16.06.2004;

− Хмельницька АЕС. Ліцензію видано Державним Комітетом ядерного регулювання України 05.10.2004 р. (енергоблок №1), 15.12.2005 р. (енергоблок №2);

− Рівненська АЕС. Ліцензію видано Державним Комітетом ядерного регулювання України 10.12.2010 р. (енергоблоки № 1,2), 10.12.2010 р. (енергоблок №3), 06.04.2006 р. (енергоблок №4);

− Южно-Українська АЕС. Ліцензію видано Державним Комітетом ядерного регулювання України 19.07.2002 р.

Детальна інформація про енергоблоки Запорізької АЕС та сухе сховище відпрацьованого ядерного палива (СВЯП) наведено в розділі 1 Z, про енергоблоки Хмельницької АЕС – у розділі 1 Kh, Рівненської АЕС – 1 R, Южно-Української АЕС – 1 SU.

Відповідно до чинних нормативних вимог експлуатуюча організація виконує комплексні обґрунтування безпеки енергоблоків АЕС та подає їх результати у звітах щодо аналізу безпеки (ОАБ). Методологія аналізу безпеки базується на комбінації взаємодоповнюючих детерміністичного та ймовірнісного методів.

Структура та зміст ОАБ визначено у керівному документі «Вимоги до змістом звіту з аналізу безпеки енергоблоків АЕС, що діють в Україні реакторами типу ВВЕР». ОАБ складається зі Зведеного звіту з аналізу безпеки та обов’язкових додатків:

− Технічне обґрунтування безпеки (ТОБ);

− Додаткові матеріали з аналізу безпеки (ДМАБ);

− Аналіз проектних аварій (АПА);

− Аналіз запроектних аварій (АЗПА);

− Імовірнісний аналіз безпеки (ВАБ).

Структура та утримання ОАБ нових енергоблоків - №2 ХАЕС та №4 РАЕС, які було введено в експлуатацію у 2004 році, визначено у документі КНД 306.302-96 «Вимоги до змісту звіту щодо аналізу безпеки АЕС з реакторами типу ВВЕР на стадії видачі дозволу на введення в експлуатацію».

Обов’язковою частиною ОАБ є імовірнісний безпековий аналіз (ВАБ).

В рамках ВАБ виконується якісна та кількісна оцінка безпеки АЕС.

Результати ВАБ використовуються для:

− підтвердження неперевищення встановлених критеріїв безпеки за частотою пошкодження активної зони та частоті граничного аварійного викиду;

− оцінки збалансованості проекту;

− визначення та аналізу вкладників у ризик та дефіцитів безпеки;

− визначення та аналізу основних феноменів, що виникають при важких аваріях;

− удосконалення протиаварійних інструкцій та програм навчання персоналу;

− ідентифікації дефіцитів та проблем безпеки АЕС, аналізу достатності та ефективності компенсуючих заходів з метою забезпечення необхідного рівня безпеки енергоблоків та розробки нових заходів.

Відповідно до нормативних вимог має бути розроблений повномасштабний ВАБ, що враховує внутрішні вихідні аварій, внутрішні екстремальні впливи (пожежі, затоплення, ін.) та зовнішні екстремальні впливу природного та техногенного характерів для всіх експлуатаційних станів (номінальна та знижена потужність, зупинка). Обсяг виконаних та узгоджених Держатомрегулювання України досліджень ВАБ для енергоблоків АЕС:

Номінальний рівень потужності

− ВАБ 1-го рівня для внутрішніх вихідних подій;

− ВАБ 1-го рівня по відношенню до внутрішніх пожеж;

− ВАБ 1-го рівня по відношенню до внутрішніх затоплень;

− ВАБ 1-го рівня для зовнішніх екстремальних впливів;

− ВАБ 1-го рівня наслідків порушень відведення тепла від басейну витримки;

− ВАБ 2-го рівня для внутрішніх вихідних подій.

Знижений рівень потужності та стан зупинки

− ВАБ 1-го рівня для внутрішніх вихідних подій.

Крім цього, для ЗАЕС-5 розроблено та погоджено Держатомрегулювання України ВАБ-2 для зниженого рівня потужності та стану зупинки.

Експлуатуючою організацією в рамках розробки звітів з переоцінки безпеки енергоблоків №1,2 РАЕС було розроблено інтегральну імовірнісну модель для ВАБ-1 на номінальному рівні потужності Також розроблена інтегральна ймовірнісна модель для ВАБ-1 та ВАБ-2 для енергоблоку №2 ХАЕС (проводиться державна експертиза ядерної та радіаційної безпеки).



Рис. 2.2 - Хмельницької АЕС

Майданчик Хмельницької АЕС розташований у Славутському районі Хмельницької області. Відстань від майданчика ХАЕС до районного центру (м. Славута) – 15 км. обласного центру (м. Хмельницький) – 100 км. Найближчим до ХАЕС населеним пунктом (відстань – 2,7 км від реакторних відділень енергоблоків) є м. Нетішин, розташований у північно-західному напрямку від АЕС. Природний південний кордон м. Нетішина - нар. Горинь.

У заплаві нар. Горинь, у південно-західному напрямку від майданчика АЕС розташоване наливне водосховище-охолоджувач АЕС із водоутримуючою греблею. З півдня до майданчика відкритих розподільних пристроїв (ГРП) примикають землі Славутського держлісгоспу.

Промислові об'єкти в районі 30 кілометрів від АЕС зосереджені, головним чином, у містах Нетішині, Славуті, Ізяславі та Острозі. Усі об'єкти АЕС забезпечені мережею асфальтованих автошляхів, що примикають до основної під'їзної автодорозі, що йде від пристанційної площі станції до регіональної автомобільної автодорозі Стрий – Тернопіль (Р-05) на ділянці Шепетівка-Острог-Бердичів.

Проммайданчик АЕС пов'язаний із Південно-Західною залізницею через залізничне. Станцію АЕС, що примикає до станції Сільце Південно-Західної залізниці.

Газопроводи, нафтопроводи, заводи та хімкомбінати, що потрапляє до 30-ти кілометрову зону ХАЕС відсутні.

Проект Хмельницької АЕС розроблено з урахуванням спорудження чотирьох енергоблоків по 1000 МВт із реакторною установкою ВВЕР-1000/320. В даний час побудовані та введено в експлуатацію два енергоблоки - енергоблоки №1 та №2 - загальною потужністю 2000 МВт

На майданчику ХАЕС експлуатується два енергоблоки з реакторною установкою ВВЕР1000/В-320 із сумарною електричною потужністю 2000 МВт.

Основне обладнання енергоблоків №1,2 ХАЕС:

− Водо-водяний енергетичний реактор ВВЕР-1000 (В-320):

− Турбоустановка К-1000-60/3000;

− Електрогенератор ТВВ-1000-2У3.

Конструкцію реакторної установки енергоблоків №1,2 ХАЕС виконано за типовим. проекту РУ з ВВЕР-1000/В320 та аналогічна РУ енергоблоків №1-6 ЗАЕС.

Майданчик Рівненської АЕС розташований на північному заході України на кордоні Рівненської та Волинської областей.



Рис. 2.3 - Рівненської АЕС

Відстань від майданчика РАЕС до:

− м. Кузнецовськ у західному напрямку – 3 км;

− районного центру м. Володимирець у північно-східному напрямку – 20 км;

− обласного центру м. Рівне у південно-східному напрямку – 80 км;

− обласного центру м. Луцьк у південно-західному напрямку – 75 км.

Усі промислові об’єкти в районі 30-ти кілометрів від АЕС зосереджені, головним чином у населених пунктах м. Кузнецовськ, смт. Володимирець Рівненської області та смт. Маневичі Волинської області.

Газопроводи, нафтопроводи, заводи та хімкомбінати на території Волинської області, що потрапляє до 30-кілометрової зони РАЕС, відсутні.

У 20-ти км на південь від проммайданчика РАЕС проходить автошлях Київ – Ковель. Для забезпечення автомобільного сполучення між РАЕС та основними об’єктами станції було побудовано мережу автошляхів.

Основна річка, що перетинає всю територію 30-кілометрової зони з півдня на північ протягом 113 км, - річка Стир, яка є джерелом технічного водопостачання РАЕС.

На майданчику РАЕС експлуатується чотири енергоблоки із сумарною електричною потужністю 2835 МВт, з яких: два з реакторними установками ВВЕР-440/В-213 (енергоблоки № 1, 2) та два - з реакторними установками ВВЕР-1000/В-320 (енергоблоки №3, 4).

На майданчику РАЕС експлуатується два енергоблоки (енергоблоки № 1, 2), реакторною установкою ВВЕР-440/213 із сумарною електричною потужністю 835 МВт. Основне обладнання енергоблоків № 1, 2 РАЕС:

− Водо-водяний енергетичний реактор ВВЕР-440 (В-213);

− Турбоустановка К-220-44;

− Електрогенератор ТВВ-220-2АУЗ.

2.2 Характеристика життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС

Майданчик Запорізької АЕС розташований у Кам’янсько-Дніпровському районі.



Рис. 2.4 - Запорізької АЕС

Запорізької області на лівому березі Каховського водосховища (річка Дніпро) Районний центр, м. Кам’янка-Дніпровська, знаходиться на відстані 12 км. проммайданчики ЗАЕС, обласний центр, м. Запоріжжя - на відстані 52 км, м. Енергодар – на відстані 5 км.

Рельєф району майданчика ЗАЕС рівнинний, з чергуванням піщаних пагорбів та улоговин. Відмітку планування майданчика прийнято дорівнює 22,0 м.

Автомобільний під’їзд здійснюється автошляхом протяжністю близько 6 км, побудованої під час будівництва Запорізької ТЕС.

Під’їзна залізнична колія примикає до під’їзної залізничної колії Запорізькій ТЕС із виходом на зовнішню мережу залізниць.

У районі ЗАЕС радіусом до 10 км розташовані наступні промислові підприємства (відстань зазначена від огорожі проммайданчика ЗАЕС):

− Запорізька ТЕС, потужністю 3600 МВт, розташована в 2,5 км;

− промислова зона (домобудівний комбінат, завод нестандартних металевих та залізобетонних панельно-стільникових конструкцій, завод котельного. допоміжного обладнання, завод нестандартного обладнання та труб, південний будівельний двір), розташована за 3 км;

− вантажний причал ЗАЕС та Запорізької ТЕС на Каховському водосховищі, розташований 0,83 км;

− комунальна зона Запорізької АЕС, розташована за 4 км.

Хімічних та нафтопереробних заводів, шахт, кар’єрів, нафтопроводів, бурових установок та свердловин підземних газосховищ, доків, портів, аеропортів та інших підприємств, які можуть впливати на ЗАЕС, у районі немає.

На майданчику ЗАЕС експлуатується шість енергоблоків із реакторною установкою ВЕР-1000/320 із сумарною електричною потужністю 6000 МВт.

Основне обладнання енергоблоків №1-6 ЗАЕС:

− Водо-водяний енергетичний реактор ВВЕР-1000 (В-320):

− Турбоустановка К-1000-60/1500-2;

− Електрогенератор ТВВ-1000-4.

Реакторні установки енергоблоків №1-6 ЗАЕС за принципом побудови двоконтурними. Кожна РУ оснащена водо-водяним енергетичним реактором ВВЕР-1000 (Проект В-320) корпусного типу на теплових нейтронах з водою під тиском. Системи та обладнання РУ ВВЕР-1000/В-320 забезпечують:

− безпечну та надійну роботу реактора у всіх режимах нормальної експлуатації РУ, передбачених проектом;

− управління роботою, контроль за станом основного обладнання РУ при експлуатації;

− збереження цілісності конструкції РУ у всіх аварійних режимах, передбачених проектом;

− цілісність та надійне охолодження ТВС активної зони реактора у всіх режимах

експлуатації РУ, передбачених проектом.

Обладнання РУ укладено у попередньо напружену герметичну залізобетонну оболонку, що має форму порожнистого циліндра з торо-сферичним куполом та плоским днищем. Товщина залізобетонної стінки оболонки – 1,2 м (у циліндричній частини) та 1,1 м (у купольній частині). З внутрішньої сторони є герметична металеве облицювання товщиною 8 мм

До складу головного циркуляційного контуру (ГЦК) входять реактор та чотири циркуляційні петлі, кожна з яких складається з парогенератора ПГВ-1000М, головного циркуляційного насоса ГЦН-195М, основних циркуляційних трубопроводів (ГЦТ). ГЦТ виконані з труб внутрішнім діаметром 850 мм та товщиною 70 мм. Кожна з петель першого контуру умовно підрозділяється на «холодну» та «гарячу» нитки. По «гарячій» нитці теплоносій з реактора надходить у парогенератор, а по «холодній» з парогенератора повертається через ГЦН у реактор. Конструктивне виконання всіх петель ідентичний, що забезпечує рівний гідравлічний опір петель і, отже, рівна витрата теплоносія. Система ГЦТ виконана відповідно до вимогами щодо недопущення виходу радіоактивних речовин у довкілля.

Конструкція ГЦТ забезпечує нормальну експлуатацію реакторної установки при вплив навантажень, викликаних землетрусом аж до проектного значення, а також забезпечує безпечне зупинення та розхолодження при навантаженнях, викликаних максимальним розрахунковим землетрусом. Температурні розширення ГЦТ компенсуються переміщенням на рухомих роликових опорах парогенераторів та ГЦН.

Парогенератор ПГВ-1000М являє собою однокорпусний рекуперативний теплообмінний апарат горизонтального типу з зануреним трубним пучком та призначений для вироблення сухої насиченої пари.

Головний циркуляційний насос ГЦН-195М призначений для створення циркуляції теплоносія в першому контурі і являє собою вертикальний відцентровий одноступінчастий насос із гідростатичним ущільненням валу, консольним робочим колесом, осьовим підведенням води та виносним трифазним асинхронним електродвигуном із короткозамкненим ротором.

Для досягнення основної мети безпеки – запобігання виходу радіоактивних продуктів за межі фізичних бар’єрів, проектом передбачено виконання наступних функцій безпеки:

− контроль та управління реактивністю;

− охолодження активної зони реактора;

− локалізація радіоактивних речовин у заданих межах.

Ці функції безпеки, відповідно до принципу глибоко ешелонованої захисту, реалізовані у проектах енергоблоків з РУ ВВЕР.

Передбачені проектом системи безпеки призначені для виконання функцій безпеки для забезпечення безпеки АЕС при будь-якій проектній аварії з враховуючи принцип одиничного відмови одного активного або пасивного елемента з механічно рухомими частинами або додатковою помилкою персоналу.

Для виконання критеріїв безпеки усі системи безпеки АЕС з урахуванням принципу резервування виконані за трьома канальними принципами. Кожен канал за своєю продуктивності, швидкодії та інших

факторів достатній для забезпечення виконання відповідної функції безпеки у повному обсязі, визначеному для даної системи в будь-якому з режимів її роботи, включаючи режим максимальної проектної аварії (при миттєвому поперечному розриві трубопроводу ГЦК Ду 850 мм за умов повного знеструмлення АС).

Незалежність трьох каналів систем безпеки досягається за рахунок повного фізичного поділу каналів. Устаткування, що входить до складу відповідних каналів систем безпеки, включається в роботу автоматично за незалежними сигналів.

Основні системи безпеки РУ ВВЕР-1000/В-320 та виконувані ними функції

Таблиця 2.5 – Основні системи безпеки

Найменування системи	Призначення системи в режимі нормальної експлуатації	Призначення системи в аварійних режимах
Система механічних поглинаючих стрижнів реактора.	Для компенсації швидких змін реактивності та регулювання потужності реактора	Аварійне розвантаження реактора (УПЗ, ПЗ-1) або зупинка реактора дією аварійного захисту реактора (АЗ)
Система аварійного упорскування бору високого тиску TQ14,24,34	У режимах нормальної експлуатації система перебуває у стані готовності (у режимі очікування), проводяться періодичні перевірки системи відповідно до регламентом	Реалізація функції безпеки «Управління реактивністю» при будь-якому тиску першого контуру. Кожен канал системи забезпечує аварійних ситуаціях та при аваріях введення борного концентрату (40г/дм3) в перший контур за будь-якого тиск першого контуру (аж до максимально-допустимого) з витратою 6м 3/година, коли ефективність системи підживлення-продування недостатня або система підживлення продування не виконує функцій із введення бору в 1к. Насос включається в роботу автоматично при проходження сигналу на

		включення від системи ступінчастого пуску або оператором. Для подачі борного концентрату у перший контур оператор повинен від ключа управління закрити арматуру на лінії рециркуляції.
Система управління та захисту реактора (СУЗ) Управління	Управління реактором при його пуску, роботі на потужності, планової зупинки	реактором під час аварії. Аварійна розвантаження реактора (УПЗ, ПЗ-1) або зупинка реактора дією аварійної захисту реактора (АЗ)
Система виміру концентрації водню в приміщеннях гермооболонки при проектної аварії, пасивні Каталітичні рекомбінатори водню	Робота у режимі очікування	Підтримка умов вибухобезпеки середовища, що містить водень, у захисному оболонка при проектній аварії.
Система технічного водопостачання споживачів Реакторного відділення.	Технічна вода групи «А» (VF/QF) Відведення тепла до кінцевого поглинача від обладнання систем нормальної експлуатації (басейну витримки, промконтуру, ряду вентиляційних систем …), а також від механізмів систем безпеки	Відведення тепла від активної зони реактора через т/о САОЗ, охолодження механізмів СБ.

Для забезпечення контролю у галузі охорони навколишнього середовища в районі розміщення АЕС та попередження негативного впливу на навколишню середу на АЕС організовано виробничий екологічний контроль (ПЕК) та виробничий екологічний моніторинг.

РОЗДІЛ 3
ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС

3.1 Розробка системи управління кадровою безпекою для Запорізької АЕС

З метою виявлення потенційних загроз та недоліків існуючої системи безпеки Запорізька АЕС була розроблена анкета з 25 питань . Було проведено анонімне анкетування. В опитуванні взяли участь усі співробітники компанії. Результати наведено на рис 3.1, 3.2, 3.3.

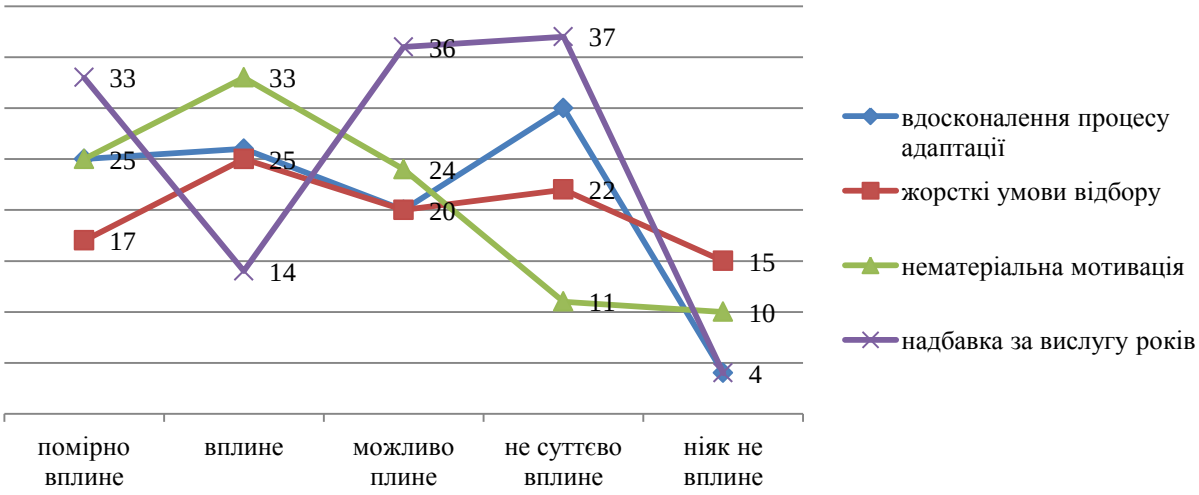


Рис. 3.1 - Заходи на кадрову безпеку Запорізька АЕС для вдосконалення найму персоналу та підвищення лояльності співробітників

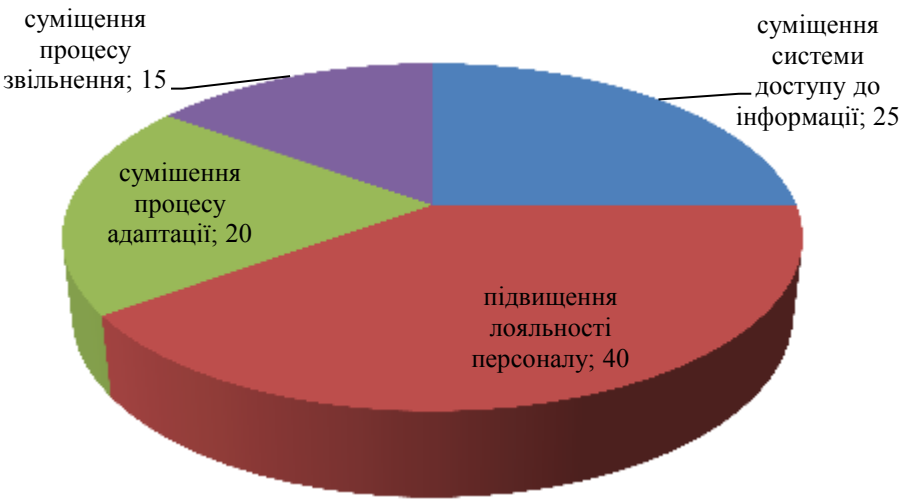


Рис. 3.3 – Заходи впливу на потенційні загрози кадрової безпеки

За результатами тестування було запропоновано такі заходи з удосконалення кадрової безпеки Запорізька АЕС.

- удосконалення системи доступу до інформації;
- підвищення лояльності персоналу;
- удосконалення процесу адаптації;
- удосконалення процесу звільнення.

3.2 Удосконалення системи доступу до інформації, як управління безпекою життєдіяльності сучасного підприємства на прикладі Запорізької АЕС

Важлива проблема, яка постає перед керівництвом підприємства – це використання інформації, носіїв інформації, локальних мереж, корпоративної пошти та ін. Проблему винесення інформації частково вирішено шляхом існуючих обмежень використання портативних носіїв, впровадження програм для ділового листування співробітників та пересилання документів. Але відключити комп’ютер працівника від мережі «інтернет» вже не є реальним.

На наш погляд, вирішенням цієї проблеми може стати досвід великих компаній нашого міста. А саме – розмежування доступу. Суть у тому, що кожен співробітник заходить у систему під своїм, індивідуальним логіном та паролем. У робочу програму - індивідуальний логін та пароль, вихід в інтернет - логін та пароль. Якщо ми говоримо про безпосередньо Інтернеті, то вестиметься журнал за кожним користувачем мережі. І зберігатиметься певний період. Таким чином, якщо до локальної мережі компанії потрапляє шкідлива програма, поштовий клієнт для особистої листування та інші потенційно небезпечні програми, співробітники служби інформаційної безпеки легко з'ясують, з якого облікового запису був занесено той чи інший файл. Ця система працює на одному з великих томських підприємств. При цьому бажано обмежити вільний доступ до цінної інформації, ввівши чітке розмежування посад та повноважень.

Наприклад, на комбінаті кожен підрозділ мав свій доступ до певної частини інформації у загальнозаводській програмі.

У цьому обмеження накладалися інтерфейсом, тобто. Кожен співробітник, заходячи в ту саму програму, бачив тільки частину інформації, необхідної йому для роботи, але скласти цілу картину про фінансове або виробничому стані підприємства було. Служба продажів знала ціни, бухгалтерія – замовників та постачальників, виробництво – кількість виробленої продукції.

Ряд підприємств вводить у себе перевірку вхідної та вихідної електронної пошти, відстежує роботу співробітників у локальній мережі, здійснює прослуховування телефонних дзвінків.

Розглянемо захист конфіденційної інформації у Запорізька АЕС.

Організація роботи з документами, що містять комерційну таємницю, ведеться відділом кадрів.

На відділ кадрів покладено:

- Документування трудових правовідносин організації з штатним та тимчасовим персоналом;

– Зберігання та ведення документації з особового складу, трудових книжок та особових справ;

– Захист персональних даних працівників організації.

Відділ кадрів є самостійним структурним підрозділом, підлеглим безпосередньо заступнику директора. У відділі кадрів два менеджера з персоналу, один з яких займається оформленням кадрової документації, а інший - поточними питаннями (підбором персоналу, підготовкою нормативних документів, організацією корпоративних заходів тощо).

Співробітники, які мають доступ до інформації, що містить відомості про конфіденційний характер, при прийомі на роботу знайомляться з Переліком відомостей, що містять комерційну таємницю, та підписують договір про нерозголошення комерційної таємниці.

Видача співробітникам конфіденційних документів ведеться суворо відповідно до списку прізвищ на звороті останнього аркуша документа.

Рух (видача та повернення) документів з грифом «Комерційна таємниця» відображається в журналі обліку видачі документів із грифом «Комерційна таємниця».

Відділу кадрів наразі доручено розробку нової документації щодо роботи з конфіденційними документами: Зобов’язання керівників підрозділів Запорізька АЕС із захисту комерційної таємниці.

До конфіденційної інформації належать і персональні дані співробітників. З персональними даними насамперед працюють співробітники відділу кадрів

Найбільш поширеними операціями з персональними даними є їх отримання, обробка, зберігання та передача.

Зберігаються особисті справи та інші документи, що відображають персональні дані співробітників, у сейфових шафах у приміщенні відділу кадрів. Ключі від сейфових шаф знаходяться у працівників відділу.

Видача персональної інформації про співробітників здійснюється за першій їхній вимогі, співробітники отримують повну інформацію про їх

персональних даних та обробки цих даних, мають вільний доступ до своїм персональним даним, включаючи право на отримання копій будь-якої записи, що містить персональні дані працівника

Персональні дані не повідомляються третій стороні без письмової згоди працівника, причому особи, які отримують персональні дані працівника, попереджаються про те, що ці дані можуть бути використані лише з метою, для яких вони повідомлено.

На підприємстві ведеться поділ документів за типами із закладом відповідних папок (каталогів). Наприклад, основний каталог називається «Документи». Наступний рівень - підкаталоги, що входять до нього: «Договори», «Презентації», «Замовники», «Конкуренти» тощо.

У кожному підкаталозі заведено папки з різними найменуваннями. У «Договорах» кожному з них присвоєно № - в одній папці зберігається вся документація за цим конкретним договором, для «Конкурентів» використовуються літери алфавіту та цифри, в них вже знаходяться папки з найменуванням конкурента з інформацією, що про нього складає, і т.д.

Всі співробітники повідомлені про те, що документи не слід залишати на робочому місці, необхідно поміщати їх у відповідну папку.

Відповідальність за дотримання цього правила несе спеціально призначений співробітник.

Співробітники, згідно з встановленими правилами, не повинні викидати у сміттєвий кошик непотрібні документи (нехай і не конфіденційні). Для цих цілей використовується шредер – знищувач паперів. Для дотримання безпеки на підприємстві, що розглядається комп’ютери, підключені до Інтернету, поставлені окремо (за кількістю кабінетів в офісі). Розроблено порядок перенесення інформації з комп’ютерів і на них призначений відповідальний. Знімні диски зберігаються в замкненому сейфі та видаються під розписку.

Загалом законодавство про захист персональних даних дотримується в організації практично в усіх відношеннях. Але поки що тільки розробляється

Положення про захист персональних даних працівника, яке закріплює порядок отримання, обробки, зберігання та передачі персональних даних працівника з урахуванням нещодавно прийнятих нормативно-правових документів. Ця розробка сьогодні регулюється положеннями

Трудового кодексу «Про персональні дані». Відсутня угода про нерозголошення персональних даних працівника.

Для вирішення проблемної ситуації в організації необхідно:

Розробити нове Положення про захист персональних даних працівника, який закріплює порядок отримання, обробки, зберігання та передачі персональних даних працівника.

Необхідно розробити зобов'язання керівників підрозділів із захисту комерційної таємниці.

З метою забезпечення інформаційної безпеки внутрішня мережа та Інтернет повинні бути розділені. В ідеалі, комп'ютер для виходу в Інтернет має бути відокремлений і, не мати жодного прямого зв'язку з іншими робочими станціями.

Таблиця 3.1 - Економічна оцінка

Місячний оклад	Кількість годин у місяці	Трудовитрати на складання регламентів, годин	Разом
25 000	176	8	1200, 00

Для вдосконалення системи управління кадровою безпекою Запорізька АЕС та підвищення лояльності можна рекомендувати розробити систему мотивації персоналу. Ефективна система нематеріальної мотивації дозволяє знизити показник плинності кадрів, дає відчуття.

значимості кожного члена колективу для всієї організації, що посилює лояльність та прихильність. Лояльність – комплекс заходів щодо встановлення позитивних відносин працівників до роботодавця. Від того, ким почувається співробітник підприємства, сміттям або частиною спільної справи, замінним «гвинтиком» або шановним передовиком виробництва –

справді, залежать і проблеми підприємства. У цю складову роботи з запобігання загрозам безпеки традиційно вкладається мало коштів.

В управлінні персоналом компанії застосовуються такі групи методів:

- Адміністративно-організаційні методи управління:

Регулювання взаємин співробітників за допомогою положень про структурні підрозділи та посадові інструкції;

Використання владної мотивації (видання наказів, віддача розпоряджень, вказівок) під час управління поточною діяльністю підприємства.

- Економічні методи управління:

Матеріальне стимулювання праці працівників: преміальні за результатів праці, використання для окремих категорій працівників відрядної форми оплати праці.

- Соціально-психологічні методи управління:

Розвиток у співробітників почуття приналежності до організації допомогою формування стандартів обслуговування, ведення корпоративної реклами, широкого використання логотипів компанії, забезпечення співробітників фірмовим робочим одягом тощо;

Стимулювання праці працівників у вигляді гарантованого надання соціальних гарантій (лікарняні листи, виплати допомоги та т.п.).

У компанії Запорізька АЕС прийнято программу соціального забезпечення працівників. Програма включає:

- Безкоштовне харчування співробітників компанії;

- Уніформа;

– відпустка 35 календарних днів;

Вітання співробітника з днем народження від керівництва та членів колективу (листівка, плакат, подарунок)

- Медичний та стоматологічний профілактичний огляд - 1 раза на рік;

- Путівки в санаторії для співробітників компанії;

– Професійне навчання та підвищення кваліфікації співробітників

за рахунок коштів підприємства;

- Можливість одержання пільгового кредиту через фірму.

Було опитування співробітників компанії Запорізька АЕС. метою якого було виявити рівень задоволеності персоналу існуючою системою мотивації, що проводиться в компанії. В опитуванні брали участь усі співробітники компанії Запорізька АЕС.

У результаті опитування виявилося таке (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 - Аналіз задоволеності персоналу

	Результати анкетування	% до загальної чисельності
Роботу вважають цікавою	70 осіб	70
Готові змінити місце роботи	20 осіб	20
Вважають, що можуть працювати з більшою ефективністю	10 осіб	10

З таблиці 3.2 видно, що 70% співробітників вважають роботу у компанії цікавою, 20% співробітників готові змінити місце роботи, 10% вважають, що можуть працювати з більшою ефективністю. Показник готового персоналу змінити місце роботи, тобто з низькою лояльністю до компанії є значною загрозою для стабільного становища компанії, хоча зміст роботи мотивує 70% персоналу. Тим самим ми можемо зробити висновок про недосконаліть існуючої системи мотивації у компанії.

Для вдосконалення системи нематеріальної мотивації необхідно виявити, які заходи вже не є мотивуючими, а в яких є потреба. Представимо дані проведеного опитування в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 - Задоволеність персоналу системою мотивації підприємства Запорізька АЕС

Складові елементи мотивації	Задоволеність складовими елементами
Безкоштовне харчування	78%
Надання уніформи	7%
Відпустка 35 календарних днів	43%
Вітання співробітників із днем инародження	35%

Медичний стоматологічний профілактичний огляд	77%
Путівки у санаторії	74%
Навчання	73%
Надання кредиту	45%

З таблиці видно, деякі елементи системи нематеріальної мотивації втратили свою актуальність для працівників компанії.

Отже, ми можемо зробити висновок про те, що система не виконує свою основне завдання – не підвищує зацікавленість співробітників у своїй роботи. Таким чином, діагностика існуючої нематеріальної системи мотивації та аналіз потреб персоналу показав необхідність удосконалення системи нематеріальної мотивації. Нова система буде сприяти організаційній лояльності, відданості спільній справі, відповідальності перед роботодавцем та відповідно підвищить рівень кадрової безпеки. Розробимо повну процедуру нематеріальною мотивації для співробітників компанії Запорізька АЕС.

Проект змін торкнеться таких видів нематеріальної мотивації: культурно-розважальні заходи; спортивні події.

Розглянемо витрати, які необхідно зазнати компанії Запорізька АЕС для здійснення всіх заходів щодо впровадження проекту (Таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 - Витрати на здійснення проекту нематеріальної мотивації Запорізька АЕС

Найменування	Витрати місяць, грн	Кількість місяців, у році	Разом, грн
1.Оренда доріжки в боулінгу	4000	6	24 000
2. Доріжка у басейні	6 000	12	72 000
3.Оренда тренажерний зал. Тренажерний зал знаходиться в розпорядженні співробітників 4 рази на місяць у вихідні дням	10000	12	120000
4. Квитки у кіно	30 000	3	90 000
Разом:			306000

Ціль проекту вдосконалення системи нематеріальної мотивації персоналу Запорізька АЕС полягає у вдосконаленні системи кадрової безпеки, пов'язаної з високою плинністю персоналу.

Рекомендація щодо введення надбавки за вислугу років.

Крім системи нематеріальної мотивації, пропоную ввести не існуючу поки що на підприємстві надбавку за вислугу років, від якої також залежатиме розмір заробітної плати працівників, що також знизить існуючу в організації плинність персоналу.

Тривала бездоганна робота є формою активності, яка повинна заохочуватись, оскільки подібна робота під силу не всім працюючим. Принцип встановлення надбавки за вислугу років полягає в тому, що при досягненні певного рівня чи безперервного стажу роботи для підприємства розмір надбавки збільшується з часом.

Доцільно встановити певний період роботи, який повинен заохочуватись. Наприклад, через кожні п'ять років бездоганної роботи працівнику можна надати декларація про отримання заохочення, значимість

якого може підвищуватись. Рекомендується встановити періодичність виплати надбавки щокварталу. Основним документом для визначення вислуги років, що дає право на отримання надбавки за вислугу років, повинна бути трудова книжка. Стаж роботи повинен обчислюватися з усього часу, опрацьованого на Запорізька АЕС безперервно В рамках такого порядку рекомендується прийняти шкалу, за якою виплачуватиметься надбавка.

Таблиця 3.5 - Шкала надбавок за вислугу років

При стажі роботи	Розмір надбавки до квартального посадового окладу
1-3 років	3%
3-6 років	5%
6-10 років	7%
10-15 років	9%

Понад 15 років	11%

Надбавка за вислугу років буде додатковим стимулюванням для співробітників організації працювати на данному підприємстві. Із застосуванням надбавки за вислугу років працівники рідше будуть вдаватися до пошуку нової роботи, де вищий розмір заробітної плати, що значно знизить існуючу на Запорізька АЕС тплинність персоналу.

Таблиця 3.6 - Розрахунок надбавки за вислугу років

Стаж роботи	Кількість осіб	
До 1 року	120 осіб	0
1 - 3 років	250 осіб	500 000
3 - 5 років	330 осіб	1000000
Разом:		1 500 000

Незважаючи на те, що на підприємстві досить непогано збудований процес адаптації нового співробітника, є сенс запровадити деякі нововведення.

Оскільки процесом вливання нового співробітника в колектив управляє і сприяє його наставник, який призначається вищим керівництвом, дуже часто це є додатковим навантаженням, яким більшість не дуже раді. Від цього і недобросовісне ставлення до поставленої задачі. Як вирішення цієї проблеми може виступити практика, що зарекомендувала себе на інших підприємствах подібного типу. Це надбавка у розмірі 15% від окладу наставника, на період адаптації дорученого йому працівника. У середньому це три місяці.

Тут доречно було б сказати про звільнення співробітника. Гірше всього, коли співробітник йде з почуттям образи та прихованим гнівом. Це як «Бомба уповільненої дії», ніколи не знаєш, де і коли рвоне. Такий

співробітник, який має досить секретну інформацію, - справжня знахідка для конкурентів

Отже, що, на мій погляд, необхідно зробити, якщо працівник поставив у популярність про своє майбутнє звільнення:

- По можливості досить швидко організувати передачу справ, скопіювати його робочу папку з усіма даними на випадок її можливого ушкодження. Існували випадки повного очищення даних з робочих папок, пропадали всі зроблені звіти, проведені дослідження, клієнтська база.

Це була свого роду маленька помста звинуваченого ображеного співробітника. Довелося всю роботу, яку він жоден місяць отримував зарплату, що повністю повторювати;

– З'ясувати реальну причину звільнення. Для цього можна розпитати родичів, знайомих, поговорити з друзями та колегами.

Бажано дізнатися, куди саме йде ваш працівник;

– Визначити ступінь лояльності співробітника до вашої фірми та обсяг відомої йому інформації, особливо справа стосується конфіденційних даних;

– Прорахувати можливі ризики, пов'язані з розголошенням відомих працівникові відомостей, щоб встигнути виробити заходи щодо запобігання можливі наслідки. Наприклад, ваш співробітник працював над ув'язненням великий контракт з новим клієнтом. У ваших інтересах укласти цей контракт до відходу співробітника, інакше клієнт разом із працівником може переміститися до конкурента;

– Змінити всі відомі співробітнику, що звільняється, паролі та коди доступу до цінної інформації, щоб він не встиг прихопити із собою ці дані. Слова та запам'ятана інформація теж можуть принести вам достатньо клопоту, але це багаторазово посилиться, якщо скопійовані точні дані «підуть» разом із працівником. Наприклад, ваш економіст прихопить із собою пару розрахунків вашої собівартості, хімік-технолог – розроблену формулу продукції, що випускається;

- Провести бесіду зі співробітником, що звільняється, нагадавши йому про відповідальності за розголошення комерційної таємниці та інші неправомірні дії Провести бесіду з персоналом, друзями, колегами з поясненням причин звільнення. Цю процедуру необхідно проводити, щоб уникнути пліток і домислів;

– Повідомити всіх клієнтів, з якими працював ваш співробітник, про нього звільнення;

– Перевірити, чи немає зникнення документів, чи всі паролі та ключі здані.

Дотримання цих простих правил дозволить вам завчасно підготуватися до можливих наслідків звільнення вашого співробітника, навіть якщо ці наслідки виявляться дуже непростими. Під час ув'язнення трудового договору з усіма категоріями працівників необхідно підписати договір про нерозголошення комерційної таємниці.

Як показують дані статистики, збитки, які можуть завдати власний персонал досягає цифри в 9% від обороту компанії. Вступ ж даних заходів дозволить знизити ризики та загрози пов'язані з власним персоналом, і не буде таким дорогим. Витрати, подані в таблиці, разові. Постійними залишаться витрати на адаптацію персоналу до розмірі 150 000 грн на рік.

Таблиця 3.7 - Витрати на запропоновані заходи щодо покращення системи кадрової безпеки Запорізька АЕС.

Елемент витрат	Витрати (грн)
Удосконалення системи доступу до інформації	1200
Підвищення лояльності персоналу	1806000
Удосконалення процесу адаптації	9000/чол
Удосконалення процесу звільнення	1200
Разом:	1 808 400

Нами на практиці було доведено, що, впливаючи на ці «точки», можн удосконалювати всю систему кадрової безпеки загалом. Також було

доведено, що введення цих заходів є економічно обґрунтованим, оскільки витрати на їх ніяк не можна порівняти з можливими збитками, які зазнає компанія.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Наприкінці роботи хотілося б ще раз наголосити на тому факті, що кадрова безпека дійсно є важливою складовою в формулою перемоги у сучасній конкурентній боротьбі.

У зв'язку з цим у розвитку кадрової безпеки в окремих випадках застосовується фінансові вливання із визначенням бюджету на заходи.

Оскільки всі дії можна втілити за наявності затвердженої стратегії розвитку компанії з прописаною кадровою стратегією. Для них втілення достатньо внутрішніх людських та інформаційних ресурсів.

Таким чином, кадрова безпека будь-якого підприємства будується за декільком напрямкам: суворе дотримання прописаних заходів при прийомі нового персоналу, програма адаптація, створення сприятливого середовища для лояльності співробітників до компанії та розробки заходів щодо введення конфіденційного діловодства, а також режиму комерційної таємниці.

Тільки в синергії всіх заходів ці заходи можуть дати позитивний ефект із забезпечення кадрової безпеки. Це в якійсь мірою здатне запобігти можливості розголошення на користь третіх осіб певної частини інформації на підприємстві.

За останні кілька років кількість, якість та масштаб наукових робіт з політики кадрової безпеки зросла. Це насамперед пов'язано з жорсткістю ведення бізнесу в сучасній Росії, з нестабільними економічних умов. Також варто зазначити, що збільшилась кількість порушень (у тому числі й кримінального характеру) невиконання вказаних заходів з боку співробітників кадрового відділу. Персонал компанії має шляхи, і різні доступи практично до всіх інформаційних баз даних компанії (бухгалтерська звітність, активи, витрати, розподіл бюджетів, база клієнтів, інформація про угоди, особиста інформація про співробітників тощо).

Так доцільно виділити кілька ключових факторів, від яких залежить кадрова безпека:

1. Найм - комплекс заходів безпеки прийому працювати і прогнозування благонадійності В умовне найменування першого фактора входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах роботи менеджера з персоналу, як пошук кандидатів, процедура відбору, документальне та юридичне забезпечення прийому на роботу, випробувальний термін та навіть адаптація.

2. Лояльність - комплекс заходів щодо встановлення позитивного відношення працівників до роботодавців.

3. Контроль - комплекс заходів із встановлених для персоналу, у тому числа для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Цей комплекс вже безпосередньо націлений на ліквідацію можливостей заподіяння шкоди.

4. Звільнення - комплекс заходів щодо звільнення співробітника організації.

Нами на практиці було доведено, що, впливаючи на ці «точки», можна удосконалювати всю систему кадрової безпеки загалом.

Також можна підбити підсумки дослідження, визначити їх значення для вирішення актуальних теоретичних та практичних завдань підвищення ефективності управління при здійсненні корпоративної політики соціальну відповідальність.

В Україні традиційно більше уваги приділяється питанням корпоративної соціальної відповідальності бізнесу як соціальної допомоги ураженим верствам населення, іншими словами, як спонсорство та меценатство. Актуальність проблеми спостерігається в тому, що поступово суспільство починає усвідомлювати, що соціальна відповідальність передбачає собою не лише благодійність.

Загальноприйнятого визначення соціальної відповідальності бізнесу в міжнародної практиці немає, що дає привід розуміти цей термін кожному по-своєму. Це, у свою чергу, заважає встановленню та закріпленню правильного розуміння серед російських бізнесменів, що не дає компаніям бути по-справжньому соціально відповідальними. Вітчизняні дослідники та зарубіжні зазначають, що головним у понятті соціальної відповідальності має бути добровільність вкладу в соціальну сферу, поза рамками певного законом мінімуму. Ведення соціально-відповідального бізнесу допомагає уникнути переростання соціальних проблем у кризу, яка може негативно зашкодити роботі компанії.

Спектр міжнародних моделей корпоративної соціальної відповідальності визначається в першу чергу дуже дилемою: бізнес самостійно визначає міру свого внеску у розвиток суспільства або офіційні та неофіційні інститути виробляють узгодження громадських інтересів, які потім трансформуються в обов’язкові

ПЕРЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Круш П.В., Овчаренко А.Ю. Теоретичні засади антикризового управління фінансово-економічною безпекою підприємства. *Сучасні проблеми економіки та підприємництво.* 2011. вип. 6. С. 129–135.

2. Череп А.В. Управління витратами підприємств харчової промисловості в ринкових умовах господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.00.04. «Економіка і управління підприємствами (харчова промисловість)» Київ, 2008. 39 с.

3. Мишко О.В. Фінансове планування як механізм управління грошовими потоками підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL : http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvnaekono.mika&s=%3C/p%3E%3Cp% 20id =&z=2613

4. Білецька Н.П. Використання маркетингових досліджень на ринку поліграфічної продукції. *Наукові записки*. 1999. № 1. С. 106–108.

5. Економічна енциклопедія: У 3-х томах. Т. 3 / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Академія, 2002. 952 с.

6. Гончаров С. М., Кушнір С.М. Тлумачний словник економіста /за ред. проф. С. М. Гончарова. Київ : ЦНЛ, 2009. 264 с.

7. Управління ресурсами підприємства : навч. посіб. / під ред. к.е.н. Воробйова Ю. М. і д.е.н. Холода Б. І. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 288 с.

8. Основи економічної теорії: підручник / за заг. ред. О. О. Мамалуя. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 468 с.

9. Терещенко С. І. Ресурсний потенціал підприємства: функції та структура. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2012. Вип. 2(58). С. 191–196.

10. Довгаль Н. С. Ресурсний потенціал підприємства: теоретичні основи. *Науково-технічна інформація*. 2009. № 1. С. 42–45

11. Закаблук Г.О. Теоретичні аспекти соціально-економічного розвитку трудових ресурсів. *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво*. 2014. №2. С.86-93.

12. Апаршина О.І. Методологічні підходи до трактування поняття «ресурсозбереження». *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць ПДТУ у трьох томах*. Маріуполь, 2011. Т. 1. С. 156-163

13. Пономаренко В.С. Стратегія управління підприємством. Харків: Основа, 1999. 620 с.

14. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи. *Соціально-економічні проблеми і держава*.2011. Вип. 1 (4). С.1-9

15. Скибіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2010. 360 с.

16. Панчишин С. Макроекономіка : навч. посібник. Київ, 2001.548 с.

17. Мочерний С. В.,Ларіна Я. С., Устинко О. А., Юрій С. І. Економічний енциклопедичний словник. Львів : Світ, 2006. 568 с.

18. Білецька Л. В., Білецький О. В., Савич В. І. Економічна теорія (Політекономія. Мікроекономіка. Макроекономіка) : навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 688 с.

19. Комарницький І. Ф. Економічна теорія. Чернівці, 2006. 334 с.

20. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка / З.Ватаманюк, С.Панчишин, В.Буняк та ін.; за ред. З.Ватаманюка і С.Панчишина. Київ: Альтернативи, 2005. 608с.

21. Романчук К. В. Сутність та види економічних ресурсів: обліково-аналітичний вимір. URL : archive.nbuv.gov.ua/portal/soc...34/27.pdf (дата звернення: 02.02.2021).

22. Маркова С. В. Забезпеченість підприємства основними факторами виробництва в умовах формування інноваційної стратегії адаптації. *Вісник Хмельницького національного університету: науковий журнал. Економічні науки*. 2020. № 4. Т. 3 (284). С. 100–106

23. Білоусько Т.Ю. Зовнішній моніторинг організації в конкурентному середовищі. *Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки»*. 2013. № 7. С. 55–64

24. Schwartz Peter. The art of the long view. N-Y: Doubleday, 1991. 564 p.

25. Шершнева З. Е. Стратегическое управление: учебник. Киев: КНЕУ, 2004. 699 с.

26. Берницька Д. Стратегічний аналіз зовнішнього середовища підприємства методом pest/ step аналізу. *Економічний аналіз*. 2012. Вип. 11. Ч. 2. С.41-45

27. Даценко Г. В. Чинники зовнішнього та внутрішнього фінансового середовища підприємств безпосереднього і непрямого впливу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2010. № 6. С. 198-202

28. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 254% D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

29. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text (дата звернення: 02.02.2021).

30. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI/ Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text (дата звернення: 02.02.2021).

31. Цивільний кодекс України від 16.01.2003р. № 435-IV /Верховна Рада України. URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 02.02.2021).

32. Про захист прав споживачів: Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII/ Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12#Text (дата звернення: 02.02.2021).

33. Про інформацію для споживачів щодо харчових продуктів: Закон України від 06.12.2018р.№ 2639-VIII / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2639-19#Text (дата звернення: 02.02.2021).

34. Маркова С. В. Економічні аспекти управління життєзабезпечення діяльності промислового підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: науковий журнал. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2020. Вип. 34. С. 219–223.

35. Маркова С. В. Дослідження чинників впливу на ефективність управління життєзабезпечення діяльності промислових підприємств. *Проблеми управління економічним потенціалом регіону:* матеріали Всеукр. наук.-практ конф. (Запоріжжя, 05 листоп. 2019 р.). Запоріжжя: ЗНУ, 2019. С. 56–58.

36. Войтович Р. В. Логіка, методологія і методика наукових досліджень: навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2005. 116 с.

37. Колесніков Г.О. Менеджерський словник: навчально-довідкове видання/ Укладач Колесніков Г.О. Київ: ВД «Професіонал», 2007.288 с.